



7 juillet 2023

FWA Mythes et Réalités

Chers collègues,

L'implémentation des FWA va commencer tout prochainement et déjà nous entendons des réactions inquiètes de nos collègues, rapportant des décisions controversées de leurs managers qui auraient pour conséquence de rendre cette nouvelle politique pire que la précédente.

C'est pourquoi votre Syndicat qui a activement participé à la négociation de ces textes prend la plume pour inventorier certains mythes et les confronter à leur réalité.

Mythe 1 : Il doit y avoir en permanence 50% du personnel physiquement au bureau.

Réalité 1 : La formulation dans le texte et dans l'esprit du texte est toute différente : il ne faut pas que les accords de **télétravail régulier** représentent une absence supérieure à 50% du personnel du bureau. Cela signifie que dans ce calcul de 50%, les Directeurs de département ne doivent lister **QUE** ceux qui sont en **télétravail régulier** que cette liste ne doit pas représenter plus de 50% **d'absence physique** du bureau au niveau du **département**.

Tout fonctionnaire absent pour d'autre raison, tel que le télétravail ad-hoc, le congé maladie, la mission, le congé dans les foyers, le congé annuel n'est pas décompté dans cette liste. Il en résulte que ponctuellement, plus de la moitié du personnel pourrait être absente du département sans aucune infraction à cette règle.

Mythe 2 : Il faut demander l'accord informel à son manager avant de faire une demande de télétravail adhoc.

Réalité 2 : Non. Le système mis en place dans IRIS remplace toute demande informelle (orale ou écrite) avant de faire une demande de télétravail écrite. Le fonctionnaire entre sa demande directement dans IRIS, le manager en sera informé, pourra répondre et, le cas échéant, justifier

de sa réponse si celle-ci est négative. Si le fonctionnaire considère que le refus de son manager est abusif, il peut demander à HRPOL par mail de faire l'arbitrage.

Imaginez maintenant que vous demandiez à votre manager par oral et que celui-ci refuse, comment justifieriez-vous cette nouvelle demande formelle dans IRIS ? Impossible ! Ainsi s'envole également la demande d'arbitrage qui aurait pu sauver votre demande.

Mythe 3 : On ne peut pas demander plus de 2 jours de télétravail régulier par semaine.

Réalité 3 : l'IGDS 640 § 40 stipule un maximum de 3 jours de télétravail régulier ou 10 jours consécutifs par mois calendaire. Toutefois, dû à la démographie de certains départements et le nombre de demandes de télétravail régulier, il peut être nécessaire que seuls deux jours de télétravail régulier ne soient accordés à tous afin que les 50% d'absence pour télétravail régulier ne soient pas dépassés dans ledit département.

Mythe 4 : Les managers peuvent imposer un jour de présence obligatoire au bureau et chaque manager peut décider d'un jour différent ce qui résulterait d'une impossibilité d'appliquer la règle.

Réalité 4 : Il est admis que les Directeurs de département ou d'unités puissent imposer un jour de présence obligatoire (sauf absence justifiée) afin que les unités puissent organiser des réunions en présentiel. Il appartient donc aux unités de se coordonner pour que toutes les réunions aient lieu le même jour *pendant les plages horaires fixes* de travail. Organiser 5 jours obligatoires relèverait de la mauvaise foi et devrait être dénoncé auprès de HRPOL si le management refuse de s'adapter. Il est aussi important de souligner que toutes les réunions n'exigent pas forcément d'être en présentiel... tout comme toutes les réunions ne peuvent pas se faire en hybride – tirons des leçons de la période de confinement due à la COVID et mettons en pratique notre meilleure gestion des réunions et du virtuel !

Mythe 5 : Il est interdit ou découragé de faire du télétravail le lundi et le vendredi.

Réalité 5 : Aucune directive officielle ne le stipule mais un département qui impose un jour de présence le lundi ou le vendredi règle ce problème de facto, par contre, empêcher le télétravail sur les 2 jours – en plus éventuellement d'un autre jour, est en désaccord avec la politique !

Mythe 6 : Le personnel administratif ne peut pas télétravailler ou doit limiter ses demandes de télétravail par rapport à d'autres collègues.

Réalité 6 : Tout fonctionnaire a le droit de faire du télétravail si la nature de son travail le permet. Pendant le confinement, le personnel administratif (comme tous les autres) a apporté la preuve

que son travail pouvait être effectué à distance sans impacter la qualité et rapidité d'exécution de son travail. Par conséquent, il n'y a pas de limitation spéciale pour le personnel administratif et la seule demande de la présence de celui-ci par un chef pour son confort n'est pas une justification valide pour lui interdire de télétravailler. Les chefs peuvent aussi imprimer eux-mêmes leurs documents 😊. Il convient de mener la réflexion sur les types de tâches, leurs exigences, et enfin ne pas oublier également que d'autres formes de travail flexibles existent aussi.
